



TITLE:

京都大学工学研究科技術部の改組 について

AUTHOR(S):

大岡, 忠紀; 原田, 治幸; 矢野, 隆夫; 藺林, 豊; 楠田, 育成;
茶谷, 祥太郎; 玉木, 良尚

CITATION:

大岡, 忠紀 ...[et al]. 京都大学工学研究科技術部の改組について. 京都大学工学研究科技術部報告集 2016, 13: 72-73

ISSUE DATE:

2016-06

URL:

<https://doi.org/10.14989/215082>

RIGHT:

京都大学工学研究科技術部の改組について

○大岡忠紀, 原田治幸, 矢野隆夫, 藺林豊, 楠田育成, 茶谷祥太郎, 玉木良尚
京都大学 工学研究科技術部技術室

1. 改組前の動き

京都大学の教室系技術職員にかかる全学的組織である「総合技術部」の第 26 回京都大学総合技術部委員会(2013 年 6 月に開催)において、技術職員の評価体制等の見直しを検討するための「教室系技術職員評価体制等検討小委員会」の設置が承認され、2013 年から 2014 年にかけて 3 回開催された。この小委員会で議論された内容は、教室系技術職員評価体制等に係る提言書(2014 年 1 月 17 日)としてまとめられ、組織化が可能な部局(組織化をよしとする部局)においては 2015 年 10 月から組織の長となる技術職員が一次評定者として勤務評定を行う事になった。

勤務評定が本実施される約 1 年前の 2014 年 9 月に工学研究科技術部にて、既に技術職員による勤務評定を実施している事例を聞く研修を開催した。研修後に、工学研究科は組織化しているが勤務評定は行っており、もしも導入するならば現体制の見直しが必要ではないかと言う意見から検討を始める事になった。

2. 京都大学工学研究科技術部の状況

京都大学工学研究科は、17 専攻 83 大講座(約 160 の研究室)、10 附属教育研究施設、教員数 438 名の京都大学でも規模の大きい部局である(2015 年 4 月 1 日現在)。

工学研究科技術部の歴史は古く、前身組織(京都大学工学部・環境保全センター技術部)は 1991 年に発足し、2007 年に改組し、工学研究科技術部となった経緯がある(図 1)。過去には、ほぼ研究室数に相当する数の技術職員が在籍していたが定員は削減され、現在の技術部職員数は 38 名(2015 年 4 月)である。

2007 年の技術部発足の背景の一つとして、各専攻で抱えていた技術職員を工学研究科全体で活用するという動きがあり、受け皿として技術部が組織されたということがある。前身組織の役割は、技術職員研修の企画や報告集の発行に限定されており、技術部を改組することで予算管理や配属先管理、勤退管理などの組織としての必要な素地が整備された。しかしながら、5 つの技術室を設置する際に工学研究科に古くから存在する、専攻を束ねた「系」という枠組みを踏襲せず、専門分野に基づく 5 つの技術室を設置したことにより、構成員の日常業務について技術部は関与しない状況が生じ、技術部はバーチャルな組織であるという批判もあった。意欲的な変革であったが、性急に事を進めた感否めないものの技術職員が技術部の委員会等で他専攻の技術職員と関わる機会は増え、その結果、連帯感が芽生えたことは組織としては前進であった。

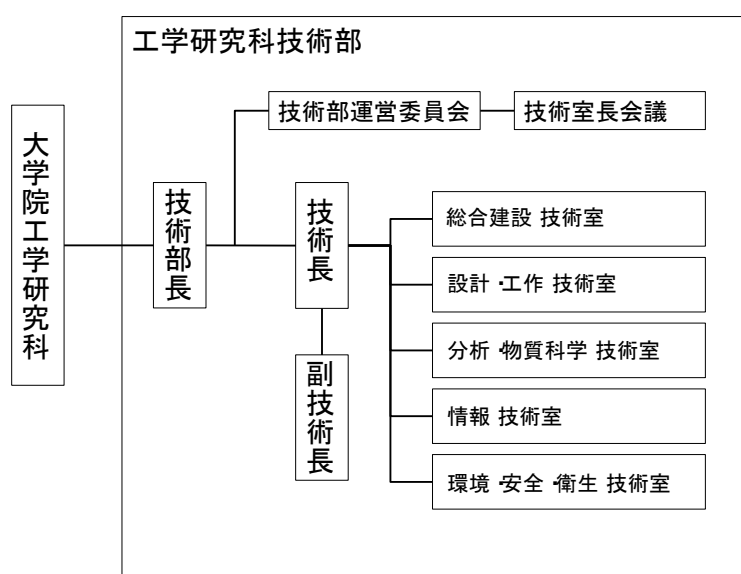


図 1 改組前の技術部組織図(2007)

3. 改組のスケジュール

2015 年 10 月の技術職員による勤務評定が決まっており、準備期間を考慮すると改組作業に充てられる時間は半年ほどしかなく、非常に急ぐ必要があった。

2014 年 9 月に技術部組織改編 WG を将来計画委員会の下に設置することを決定し、各技術室から新しい組織構成案を募り、組織改編 WG で検討を重ねた。また、組織規程の改定作業も並行して行った。そして、技術部運営会議に諮り、2015 年 4 月の工学研究科の承認を経て成立した。その後、新組織の人事案を検討する再配置 WG を設置し、議論を経て、10 月に新組織が発足した(表 1)。

改定作業中に全学規程の変更を必要とするのかということが問題となったが、結局は工学研究科内だけで済むことになり、タイムリミットが迫っていたので承認までの時間短縮されたのは幸いであった。

表 1 改組のスケジュール

2014 年 9 月末	将来計画委員会で WG 設置を決定
2014 年 11 月末 ～2015 年 1 月末	WG で新しい組織の構成と規程について検討
2 月上旬	改定規程を作成
3 月上旬	第 3 回技術部運営委員会にて承認
4 月上旬	工学研究科(代議委員会)にて承認
5 月中旬	第 1 回技術部運営委員会にて再配置 WG の設置が承認
8 月下旬	第 2 回技術部運営委員会にて新組織の人事配置案が承認
10 月 1 日	新組織発足

4. 改組の目的

改組の目的は以下の3つである。

1 つ目は、勤務評定の導入に対応すること。組織体制をピラミッド型に変更し、勤務評定を行う技術職員をトップに配置する。

2 つ目は、処遇の改善に繋がる組織配置を行うこと。京都大学事務部の事務改革では職と級の一致が進められており、掛長ならば4級、課長補佐ならば5級、課長は6級と職名と級が対応することになった。しかしながら技術職員制度では対応関係が曖昧であり、また昇級に在職年数規定があるため、事務職と比べて昇級が遅れる事があった。技術部は事務組織ではないが、管理職に級が伴う事を念頭に組織の構成単位が掛や課に相当するように配置する。

3 つ目は現場と技術部を近づけること。現在の個人が持っている専門性による分類から、職場や配属先に基づく分類に変更する。

5. 考慮及び問題となった点

第1に、専門分野に基づく技術室制から専攻や系、センター等の現場を考慮したグループ制に変更した。そして技術職員を長とした技術室を設置し、その下にグループと管理職を配置した(図2_①)。

第2に、改組前の組織では技術長の補佐役として副技術長という役職を設けていたが、このポストをどうするかが難航した。過去の国大協モデルや他部局、他大学の事例を参考に管理職の所掌範囲を検討し、約40名の組織を管理業務に専従する室長であっても一人で担当するには負担が大きく、業務を分担する必要があると考えた。しかしながら、人数の少ない技術職員組織で専従者に人手を割く事は困難であり、最終的に副技術長を室長に昇格し、3名の室長を配置することになった(図2_②)。

第3に、管理業務を行わない技術職員の配置について検討を行った。職と級を一体化する利点はポストに就けば級が上がることであるが、裏返せばポストに就けなければ昇級できないということである。管理業務を行わない技術職員は技術のみで評価されるため昇級できなく可能性があり、管理業務のみで昇級が決まることに反対する意見もあった。そのためピラミッドに属さないポストについての解決策を議論したが最終的には設けない事になった(図2_③)。

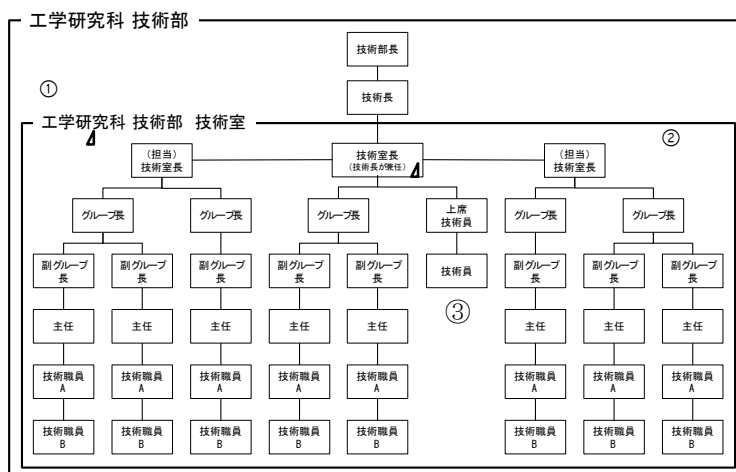


図2 WG 検討中の新組織構成案

6. 振り返って

改組後の構成は改組前と似ているが、副グループが専攻や系、センター等技術職員の職場単位にほぼ一致している点、また、技術部内に技術室を設置し、技術室長(=技術職員)をトップとするピラミッド組織にしたなどの点が大きく異なる(図3)。

新組織についての議論に参加することで当事者として技術部の将来について考える事ができたのは私自身にとって非常に刺激になった。また、事務方と連携しながら作成した組織図を規定に落とし込む作業を担当したが、ビジョンが明確になっていたので効率的に進めることができた。

勤務評定が開始してから数ヶ月が経ち、マネジメントをするための組織は整ったが運用方法についてはまだ手探り状態である。評価制度が軌道に乗るにはあと数年間かかると考えられ、その後に職と級の一致についての議論を開始することになるのではないだろうか。

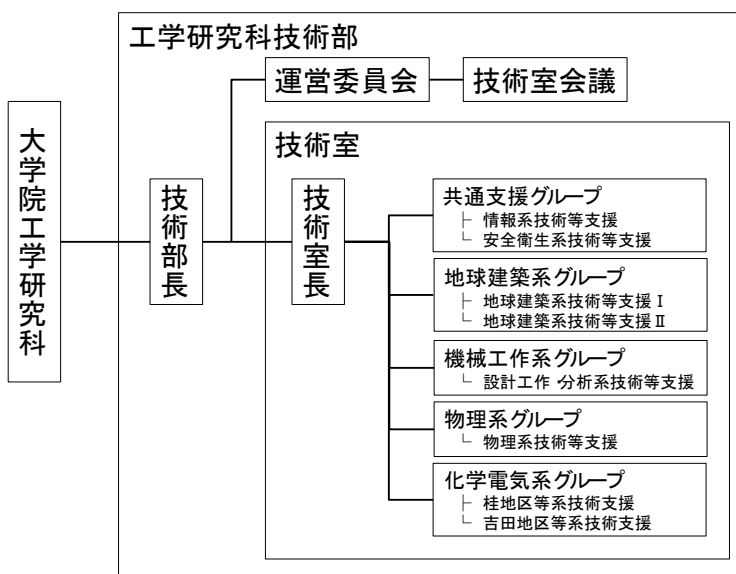


図3 改組後の新組織図(2015)